

Dr. VERES József  
professzor  
József Attila Tudományegyetem  
Állam- és Jogtudományi Kara  
/Magyarország, Szeged/

A TAGSÁGI JOGVISZONY ÚJ VONÁSAI A MEZŐGAZDASÁGI  
TERMELŐSZÖVETKEZETEKBE  
/vitaindító előadás/

A témaválasztás indítékai általában objektivek és szubjektívak. Jelen esetben az objektív elem az a tény, hogy a termelőszövetkezetek belső viszonyainak elemzése torz lenne a tagsági viszony mint alapviszony tárgyalása nélkül; a szubjektív elem pedig az a belső meggyőződés, hogy bármennyire is történelmi kategória a szocialista szövetkezeti tagsági viszony, annak elhalási szakasza - vagy szebben kifejezve - megőrizve megszüntetésének ideje nálunk még nem érkezett el. Így tehát a tagsági viszony új vonásainál az "új" jelzőt "más" jelzővel is be lehet helyettesíteni, hiszen a régiekhez képest az új vonások a termelési viszonyaink mai és jövőbeni másságában gyökereznek.

A szocialista termelési viszonyok fejlődése mind a vállalati, mind a szövetkezeti belső viszonyok alakulását determinálják. Amikor tehát a mezőgazdasági termelőszövetkezeti tagsági viszony mai kérdéseit tárgyaljuk, három, az élet által is bizonyított tételből kell kiindulnunk:

- "a termelőszövetkezeti parasztság társadalmi helyzetét, munkájának jellegét, szakképzettségét, életkörülményeit, szemléletét, anyagi és kulturális igényeit tekintve is közelebb kerül a munkásosztályhoz"

- "a szocialista demokráciának szerves része a szövet-

kezeti demokrácia. A szövetkezeti tagok önkormányzatuk keretében gyakorolják döntési, irányítási, ellenőrzési jogait"

- "... a szövetkezetek megalakulásával létrejött és fejlődik a szövetkezeti tulajdon".<sup>1</sup>

Az elmondott tételek közismertek, mégis szükségesnek tartottam megismételni azokat, éspedig a termelőszövetkezetek jellegének, funkciójának egyértelmű és közérthető megfogalmazásához szükséges ismérvek felszínén tartása érdekében.

Ma már nincs vita a tekintetben, hogy a magyar mezőgazdasági termelőszövetkezetek 30 év alatt /1949 - 1979/ a termelőerők tervszerű fejlődése alapján a termelési viszonyok alakulásában milyen szerepet játszottak, s belső viszonyaik milyen fejlődési szakaszokon mentek keresztül. Ellenben ma is nézetbeli különbségek vannak a termelőszövetkezetek társadalmi jellegének megítélésével kapcsolatban, amelyek végül is a termelőszövetkezetek "szövetkezeti jellegének" vitájához is elvezet.<sup>2</sup> Mindezekhez hozzá kell tennem, hogy ezek a jelenségek nemcsak a jog szférájában jelentkeznek, hanem a szövetkezetelméleti kutatás területén is. Nem is olyan régen a Magyar Tudományos Akadémia főtitkárhelyettese és a Szövetkezeti Kutató Intézet igazgatója sajnálattal állapították meg közösen, hogy "bár minden dokumentum hangsúlyozza politikánk állandóságát és következetességét, mégis bizonyos időszakokban a szövetkezetelméleti kutatás számára kedvezőtlen légkör alakult ki. Ujra és újra felmerült az állami vállalatok és a szövetkezetek egyenjogúságának nyílt vagy burkolt tagadása, s ezt a nézetet máig sem sikerült teljesen leküzdeni."<sup>3</sup> Ugyanakkor a szövetkezetelméleti kutatásokban kitüntetett helyet kapott a fejlett szocializmus és a szövetkezeti mozgalom közötti összefüggések elméleti kérdéseinek témája, amelyből - nézetem szerint - a jogtudományi kutatás sem

maradhat ki.

1. Mindezek előrebocsátása után a tulajdonképpeni kérdésre kell választ adni, nevezetesen arra, hogy valóban vannak-e új vonásai a tagsági viszonyoknak, s ezeknek mi az alapja. A kérdés első részére azonban csak akkor lehet igennel válaszolni, ha a második részben jelzett meghatározó alapot pontosan meg tudjuk fogalmazni.

Abból az alaptételből indulok ki, amely szerint a termelőszövetkezeti tagsági viszony tartalmi elemei belső változásainak lépést kell tartaniok a termelőszövetkezetek termelési viszonyainak fejlődési ütemével; a vállalati és termelőszövetkezeti belső viszonyok - ahogyan az alapot képező tulajdoni formák is - nem egybeolvadással, hanem tartalmi bővüléssel küzdik le a meglévő fáziseltérést; a legmagasabb szintézist önmaguk megszűnésével és nem a másik bekebelezésével érik el.<sup>4</sup>

E bevezető fejtegetéseket lezárva - figyelemmel a korlátozott időtartamra is - azt is szeretném hangsúlyozni, hogy a tagsági viszony vitatott kérdéseivel kapcsolatosan csak a jogi megítélés szempontjából szeretnék foglalkozni.

2. A szövetkezeti jog, a munkajog és a "vállalati jog" egyik kulcskérdése: a vállalati /dolgozói/, illetőleg a szövetkezeti /tagsági/ kollektívák, és ezeken belül az egyén belső /vállalati és szövetkezeti/ viszonyainak progresszív szabályozása. A válaszra váró kérdésünk lényege tehát: a tagsági viszony és a munkaviszony - az objektív körülményeknek megfelelően - hogyan módosul; ezek egymásra milyen hatással vannak; mely területeken jelentkezik az integráció és hol nélkülözhetetlen a differenciáltság.

a/ Ami az első kérdést illeti, vagyis hogy a vállalati munkaviszony és a tagsági viszony - az objektív követelményeknek megfelelően - hogyan módosul, a kölcsönhatások tipikus megnyilvánulásának hogyanjára keresi a választ.

Az utóbbi időben a munkajog "klasszikussá" merevedett elméleti tételeit nem kimélte az idő, pontosabban a sürgető és kényszerítő valóság. Éppen - és ez nem véletlen - a polgári jog oldaláról jelentkeztek a megalapozott igények, amelyek jelezték, hogy pl.:

- a vállalatban belüli jogviszonyoknak csak az egyik oldalát szabályozza a munkajog és a vállalat szervezeti struktúrája, rendje, a belső önálló elszámolási viszonyok - joga "senki földje".<sup>5</sup>

- egy vállalati jog másodlagos jogágként képzelhető el, amely nem érinti a munkajog és a szövetkezeti jog létét.<sup>6</sup>

- a jelenlegi munkajog vállalati joggá is fejleszthető, amelyben helyet kapnának a kollektív jogok és kötelezettségek, valamint a munkajog kétszemélyes elemei.<sup>7</sup> Most nem érintve a szövetkezeti jog és a vállalati jog egymás melletti vagy "egymáson keresztül fekvésének" elméleti és gyakorlati kérdéseit, a munkajog és a vállalati jog rész és egész viszonyával kapcsolatos, a vállalati joggal és a munkajoggal összefüggő kifejezési vitákat /hogymelyiknek van nagyobb történelmi, politikai hagyománya stb./, tény "hogymelyiknek, mint a vállalati kollektív tagjának kialakult egy bizonyos, a jogszabály által meghatározott "státusa"; a vállalattal fennálló viszonya három lényeges elemből áll, éspedig munkavégzési, elosztási és szervezeti, vagyis a vállalati tevékenység igazgatásában való részvételi viszonyból."<sup>8</sup>

A vállalati belső viszonyok, a kollektív munkaviszonyok és a kétszemélyes munkaviszonyok kapcsolatáról, rangsorolásáról az elméleti vita máig sem fejeződött be, sőt az kihatással van a szövetkezeti viszonyok megítélésére is.

A termelőszövetkezeti társadalmi, termelési viszonyokat megjelenítő tulajdoni, elosztási, személyi és szerveze-

ti /s ezek bővithetők is/ viszonyokat a szövetkezeti jogviszonyok tükrözik. Ma már mind több szakember szakít az-  
zal a tagolással, amely bár leegyszerűsítve, "de mégis  
abban jut kifejezésre, hogy a termelőszövetkezeti jogvi-  
szony alanya egyfelől mindig a szövetkezet, másfelől a  
tag, illetve családtag." Ez a szemléletmód - írja Nagy  
László - "nemcsak hogy leszűkíti a szövetkezeti jogviszony  
fogalmát a tagsági jogviszony fogalmára, hanem akaratlanul  
is magánjogi fogalmakban gondolkodik: vannak természetes  
személyek és van a jogi személy." Tételének megfelelően a  
szövetkezeti jogviszonyokat horizontálisan három csoport-  
ba sorolja. Léteznek tehát:

- kollektív működési jogviszonyok,
- a relatív önállóságu egységek szövetkezeti jogvi-  
szonyai,
- és kétszemélyes tagsági jogviszonyok.<sup>9</sup>

Ha most a vállalati jog nyelvére fordítom le e csoport-  
tosítást, megkapjuk a szövetkezeti belső viszonyok, a kol-  
lektív jogviszonyok, és a kétszemélyes jogviszonyok kategó-  
riáit. És ez természetes is, csak hogy a szövetkezeti jog-  
ban - és itt térnék el a hivatkozott koncepciótól - nehezen  
lehet elképzelni a vállalati viszony és a munkaviszony re-  
lációját. Éppen ezért - hivatkozva Weltner-Eörsi tartalmi  
kérdéseket is jelző terminológiai, már tudniillik munkajog  
vagy vállalati jog elnevezéssel kapcsolatos vitájára - az  
adott koncepció alapján kifejezőbb lenne a tagsági jogvi-  
szony hármas csoportjáról beszélni. A szövetkezeti, így a  
termelőszövetkezeti jogviszonyokban ugyanis mindig ott van  
a kollektíva, a kiskollektíva vagy a szövetkezeti tag:  
tehát a tagság. Ettől a terminológiai kérdéstől eltekintve,  
a tagsági jogviszony alapvetően új vonásának a jelzett hár-  
mas - tartalmi jellegű - csoportok komplex, egymást felté-  
telező egységét tartom; ugyanis így világos és áttekinthető

a szövetkezetek belső kapcsolatainak jogi vonatkozásai is.

b/ A második kérdésünk: a vállalati munkaviszony és a tagsági viszony egymásra milyen hatást gyakorolnak, s ezek a hatások színesítik-e a tagsági jogviszonyt? A termelőszövetkezeti tagsági jogviszony tartalmában - a fejlődés következtében - súlypont eltolódások jelentkeznek. A munkaviszony elem előtérbe kerül, a vagyoni viszonyok egyes csoportjai háttérbe szorulnak. Ugyanakkor a vállalati munkajogviszony tartalmának elosztási és igazgatási elemei gazdagodnak, illetve bővülnek.

Előljáróban szeretném leszögezni, hogy változatlanul - s talán konokul is - a mellett az álláspont mellett tartok ki, amely szerint a termelőszövetkezeti tag és a termelőszövetkezeti kollektívák /itt a termelőszövetkezetin van a hangsúly/ tagsági jogviszonyában tartalmi elemként szerepel a rendszeres munkavégzés jogosultsága és kötelezettsége, s csak elméletileg lehet tagsági munkaviszonyról beszélni.

Távol áll tőlem, hogy itt és most a tagsági jogviszony régóta eltemetett differenciálódásáról, illetőleg integrálásáról szóljak, de érdekesnek tűnik, hogy amíg a szövetkezeti jog hívei legfeljebb a relatív önállósággal bíró rész-jogviszonyokról beszélnek, az egységes tagsági jogviszonyon belül, addig a vállalati jog mellett érvelők éppen a szövetkezeti joggal bizonyítják a vállalati jog létjogosultságát mondván, hogy a "szövetkezeti jog is egyaránt szabályozza a tagsági és munkaviszonyokat; ezek együtt adják a kollektíva tulajdonosi, szervezeti, működési és munkaviszonyait."<sup>10</sup> Nos, hogy én is vállalati jogi érveket hívjam segítségül: ahogyan az individuális munkaszerződés és megszüntetés csak be- és kikapcsolja a kollektívába és kollektívából a dolgozót, a tagsági jogviszony keletkezése és megszűnése be-, illetve kihelyezi a szövetkezeti tagot a tagsági jogviszonyok már korábban említett hármas csoportjába, illetőleg csoport-

jából. És ez a megállapítás annál is inkább helyesnek bizonyul, mert a tagsági munkamegállapodások kizárólagosan az általánosított jogokat és kötelezettségeket konkretizálják. A tagsági kifejezés éppen a különböző területek összefogását jelenti még akkor is, ha egyes tagsági jogviszonyokban valamelyik hiányzik /pl. a kereskedelmi szövetkezetek tagsági viszonyából hiányzik a rendszeres munkavégzés kötelezettsége/.

Kétségtelenül ismeretes olyan nézet is, amelyik a tagsági jogviszony függvényeként kezelt szövetkezeti munkajogviszony létezését szükségesnek és gyakorlatban alkalmazhatónak tartja, mégis a magyar fejlődés inkább a tagsági jogviszony munkajogi jogszabályi tartalma bővítésének útján halad.<sup>11</sup> Ez az út több szövetkezeti jogi és munkajogi problémát jelez. Ezeket a problémákat két nagy csoportba lehet sorolni. Az egyik: a tagsági jogviszonynak munkajogviszonnyá való átváltása; a másik: a munkajogi szabályrendszer behatolása a szövetkezeti jog rendszerébe. Az első csoportba tartozók még a jelzett kérdésünkhöz kapcsolódnak, a másodikban összefoglaltak tulajdonképpen a következő kérdés lényegét alkotják.

A termelőszövetkezeti tagsági viszonynak munkaviszonyként való felfogása mind az elmélet, mind a gyakorlat területén jelentkező nézetként nyilvánul meg. Aminek alapja vagy a szövetkezeti jog tagadása, vagy a tagsági viszony lényegének fel nem ismerése, illetőleg a leegyszerűsítő, praktikus szemlélet.

Más tőről fakad az a nézet, amely a tagsági jogviszonyt a teljesen munkaképes és teljes foglalkoztatású "aktív" tagság szemszögéből elemzi, s a tagsági viszony alapvető tartalmát az emberi munkaerőnek a társadalmi tulajdon adott /szövetkezeti/formájában levő termelőeszközökkel való összekapcsolódásában látja; a tagsági viszony középpontjába a

munkaviszonyt helyezi; a munkaviszonyt a tagsági viszony alapvető, meghatározó erejű tartalmi elemévé, céljává és lényegévé teszi.<sup>12</sup>

Ennek az elméletnek összefoglalt kritikai elemzés még nem történt meg, erre most itt sincs lehetőség, de miután ez a nézet a tagsági viszonyt "belülről" szűkíti le, mégis röviden szólni kell a tétel kiindulópontjáról. És azt kell mondanunk, hogy a ma már klasszikusnak mondott kétszemélyes munkaviszony alapvető tartalmát sem csak és kizárólag az emberi munkaerőnek a társadalmi tulajdon adott formájában levő termelőeszközökkel való összekapcsolása határozza meg. Különben is a munkaerők és a termelőeszközök összekapcsolásának számtalan formája él, s ennek az összefüggésnek hangsúlyozottan nemcsak objektív, de szubjektív eleme is van. Továbbmenve, az összekapcsolás csak feltétel és nem tartalom, és a hogyan, mi célból kérdések nemcsak a munkaerővel, de annak hordozójával, az emberrel is összefüggnek.

Visszatérve a felított kérdésre - az említett eltérő nézetektől eltekintve - azt kell válaszolni, hogy a tagsági viszony gyakorlatban ellenőrizhető belső fejlődésére is figyelemmel, a munkaviszony és a tagsági viszony tartalmi mozgásai jelentős kölcsönhatást gyakorolnak egymásra, és új vonásként könyvelhető el a tagsági viszony vonatkozásában a rugalmasság a termelési viszonyok fejlődéséhez való gyors igazodás. Igaz tehát az a marxi tétel, hogy ugyanazok az emberek, akik a társadalmi viszonyokat anyagi termelési tevékenységüknek megfelelően létrehozták, termelik társadalmi viszonyaiknak megfelelően az elveket, a kategóriákat is.<sup>13</sup> A tagsági viszony tartalmi rugalmasságát még tovább lehetne fokozni a központi szabályrendszer visszafogásával, a belső szabályrendszer változást gyorsan regisztráló tulajdonságának felismerésével és hatóterülete bővülésének lehetővé tételével.

c/ Harmadik kérdésünk: a szövetkezeti jog és a munkajog



kapcsolatában mely területen jelentkezik az integráció és hol nélkülözhetetlen a differenciáltság?

A szakirodalomban ma már mindjobban hangot kap az a nézet, amely szerint: a kollektiva viszonyába ágyazottan kell szabályozni az egyén jogviszonyait; ugyanakkor pontosan meg kell határozni mind a kollektiva, mind az egyén jogviszonyának tartalmát jelentő jogokat és kötelezettségeket is.

Meggyőződésem, a termelőszövetkezeti tagsági jogviszony legjellemzőbb új vonása abban nyilvánul meg, hogy a termelőszövetkezet jellegét tükröző kollektiva viszonyai által determináltan mind több, végül egyenlő mértékű olyan egyéni jogokat és kötelezettségeket határoznak meg a szövetkezeti jogban, amelyek megegyeznek az állami gazdálkodó szervezetekben dolgozók munkavégzési jogaival és kötelezettségeivel.

Követelményként jelentkezik tehát az általam tagsági, mások által szövetkezeti jogviszonyoknak tekintett három belső csoport jogviszonytartalmának kidolgozása, és az egymásra gyakorolt hatásuk tendenciájának feltárása. Ugyanis nem elegendő ezeknek a tételeknek a hangoztatása, hanem sorba kell venni azokat a jogviszonytartalmakat is, amelyek ténylegesen léteznek. Erre jó példa a munkahelyi közösségek, mint termelőszövetkezeti kiskollektívák jogainak és kötelezettségeinek tételes jogi megfogalmazása, vagy a termelőszövetkezeti tagok egyéni érdekvédelmének rögzítése, s a példákat tovább is lehetne sorolni.

Sokkal nagyobb problémát jelez a kérdés alaptétele, a differenciált és integrált szabályozás viszonyának jelenlegi és jövőbeni szabályozása. Itt három elmélet - néha a valóságtól is elszakadva - küzd egymással.

Az első szerint a termelőszövetkezeti tagok munkavégzésére vonatkozó szabályok a szövetkezeti jogba tartoznak, de ezeknek a szabályoknak figyelembe kell venni a munkajogi

alapelveket, így a Munka Törvénykönyve elveit is. /Bár ma már itt törés mutatkozik, hiszen az ipari szövetkezetek tekintetében a szövetkezeti tagok munkavégzését a Munka Törvénykönyve rendelkezései és a tagsági viszonyból eredő sajátosságok figyelembevételével kell szabályozni.<sup>14</sup>

A második már tovább megy az elsőnél, s tulajdonképpen a kivételt teszi általánossá akkor, amikor olyan igényt jelez, hogy a termelőszövetkezetek /beleértve mindkét termelő típusú szövetkezetet/ tagjai munkavégzésével összefüggő kérdéseket ugyan a szövetkezeti jognak kell szabályozni a tagsági viszonyból eredő sajátosságok figyelembevételével, de a munkajogi rendelkezések szerint. Így a szövetkezeti jog a munkajoghoz viszonyítva csupán a kompillátor szerepét tölti be.

És végül ma ismét felszinen van /1950-es években már volt/ a társadalmi munkaviszonyok egységes szabályozásának gondolata, amely most abban a követelményben fejeződik ki, hogy ki kell alakítani egy egységes elvi alapon álló és egységes rendszerű, részleteiben is összefogott jogszabályanyagot a társadalom alapvető jelentőségű munkaviszonyai területén - természetesen beleértve a tagsági viszonyt is.<sup>15</sup>

A mai munkajogi kodifikáció a másodiknak említett fel fogása alapján áll. A jövőben így nálunk a termelőszövetkezeti tagok munkavégzését, vagyis a tagsági jogviszony alapvető tartalmát ugyan a szövetkezeti törvény és az ágazati jogszabályok rendezik, de a munkajogi szabályok szerint. A motiváló tényező: "a tagsági viszonyból eredő sajátosságok."

Arról most nem beszélek, hogy az említett kifejezés csak a maga hármasságában fogadható el, a differenciált szabályozásnak mégis ez a kitétel a biztosítéka. Pontosabban a külső biztosítéka, mivel a szövetkezeti típusok is differenciálási tényezők.

Csak hogy a munkajognak is egyik kulcskérdése a diffe-

renciaált szabályozás mikéntje /Weltner Andor/. A dilemmát ott érzem, hogy a munkajognak ma létezik egy olyan integrációs törekvése, amelyik valamennyi munkaviszony kategória be- és átfogásának igényében jelentkezik. Ennek szellemében tart igényt a termelőszövetkezeti tagsági jogviszony egyik tartalmi elemének szabályozására is. Az ilyen jellegű integrációs igénynek - nózetem szerint - van egy reális, elvileg is elfogadható magja, nevezetesen a dolgozó ember munkavégzésével kapcsolatos jogosultságok és kötelezettségek egységes elveken nyugvó szabályozásának szükségessége, a cselekvő, alkotó ember védelme. Tételes jogilag miben is nyilvánulhat meg ez a törekvés. Pl. a munkavégzés, a munkaidő és pihenőidő, az alapmunkadijazás, a jóléti és kulturális szolgáltatások, az egészség és testi épség védelme, a dolgozó nők és fiataalkoruk védelme generális szabályozásának egységesítésében. Az ilyen integrált szabályozási rendszer kétségtelesen maximálisan segíti és gyorsítja a termelési viszonyok pozitív mozgását.

Az elmondottakkal szemben, ha a munkajogot a vállalati joggal való kapcsolat alapján vizsgáljuk, akkor a munkajogi normarendszert a vállalati belső viszonyokat rendező normarendszer szempontjából kell először megvizsgálni. Ha a munkaviszonyt nemcsak kétszemélyes jogviszonynak, hanem a kollektiva viszonyának is tekintjük és az ilyen munkaviszonyt összekapcsoljuk a vállalat belső viszonyaival, akkor kézenfekvő az a tétel, hogy a munkaviszony szabályozása kettős arculatu, vagyis:

- a munkavégzésnek vannak alapvető közös szabályai
- és a belső viszonyok összességébe ágyazott speciális szabályai.

A dilemmát tehát csak úgy lehet feloldani, ha a munkával kapcsolatos társadalmi viszonyok általános /integrált/ szabályainak pontos megfogalmazása mellett a vállalati belső viszonyok rendszerében a vállalat belüli munkavégzés diffe-

renciált szabályozása, a szövetkezeti belső /tagsági/ viszonyok rendszerében pedig a szövetkezeten belüli munkavégzés differenciált szabályozása kristályosodik ki.

3. A korszerű termelőszövetkezeti gazdálkodási módszerek és kooperációs formák kihatnak a tagsági viszonyra is. Ez a hatás részben a jogviszony tartalmának változásában, részben a két jogviszony átváltásában jelentkezik. Pl. több termelőszövetkezet által létesített közös vállalat dolgozói nem tagsági, hanem munkaviszony alanyai. Sorba kell venni tehát azokat a gazdasági kooperációs formákat, amelyek a tagsági jogviszonyra kihatással vannak; végezetül meg kell vizsgálni azokat a körülményeket, amelyek a tagsági jogviszonyt munkajogviszonnyá alakítják át, illetőleg azokat, amelyek az átváltást szükségessé teszik.

Elfogadott tétel, hogy a különböző társulások a szövetkezeti tulajdon fejlődését, a munka és a termelés magasabb társadalmassitottsági fokának elérését szolgálják.<sup>16</sup> Ismeretes, hogy az 1978-ban megjelent törvényerejű rendelet szerint állami vállalatok, szövetkezetek és más gazdálkodó szervezetek társulási szerződéssel jogi személyiséggel rendelkező és jogi személyiség nélküli gazdasági társulásokat hozhatnak létre.<sup>17</sup> De az állami gazdaságok a gazdálkodásban kiemelkedő termelőszövetkezetekkel együtt kezdeményezték és kezdeményezik ma is az iparszerű nagyüzemi termelés elterjesztését. Ezek a termelési rendszerek elsősorban horizontális, azonos mezőgazdasági tevékenységet egyesítő kapcsolatok, amelyeknek célját a termelési rendszerekről szóló jogszabály is - lényegét tekintve - megfogalmazza.<sup>18</sup> Végezetül a vertikális integrációt elősegítő agráripari egyesülések is jelentős színtartói a magyar kooperációs rendszernek.<sup>19</sup>

A talán túlzottan is sokszínű kooperációs lehetőségeink számtalan, a jog területén is megjelenő problémát okoznak. Most azonban - ahogyan jeleztem is - csak egyetlen kérdéssel szeretnék foglalkozni két vonatkozásban.

a/ A kérdés első oldala, hogy melyek azok a kooperációs formák, amelyek a tagsági viszonyra kihatással vannak. Tulajdonképpen azt kellene válaszolni, hogy mindegyik kooperációs forma kihatással van a tagsági viszonyra, mégpedig annak vagyoni és szervezeti elemeire. Mégis különbséget kell tennünk a jogi személyiség nélküli, tehát a gazdasági társaság különböző formáit felölelő gazdasági társaságok, a külön szabályozott termelési rendszerek, az agrár-ipari egyesülések, illetőleg a jogi személyiséggel rendelkező, gazdasági társulás formájában megjelenő közös vállalatok, betéti társulások, egyesülések között.

Az első csoportba tartozó formák azzal bővítik a termelőszövetkezeti tagsági viszony tartalmát, hogy a termelőszövetkezet vállalásai szükségképpen kihatnak a kollektíva és annak tagjai jogaira és kötelezettségeire is.

A második csoportba tartozó formák már látszólag nincsenek kihatással a tagsági viszonyra, mivel azok általában a termelőszövetkezetek, állami gazdálkodó szervezetek által létrehozott olyan önálló jogi személyek, amelyek saját dolgozói állománnyal rendelkeznek. A korábbi szövetkezeti közös vállalkozásokban még a tag termelőszövetkezet dolgozói is végezhettek munkát a tagsági viszonyuk alapján. Ma már a gazdasági társulásoknál a termelőszövetkezeti tag csak az ideiglenes munkavállalásra vonatkozó rendelkezések megtartásával foglalkoztatható, s csak az ipari szövetkezeti tag rendelhető ki munkavégzésre.<sup>20</sup> Különben a gazdasági társulások dolgozóinak jogaira és kötelezettségeire a Munka Törvénykönyve és a végrehajtásáról szóló jogszabályok rendelkezései vonatkoznak.

Nem vitás azonban, hogy a tagsági viszony tartalma nyilvánul:

- a gazdasági társulás alapításához való hozzájárulásban
- a már meglévő gazdasági társulásba való belépés elhatározásában

- a kilépéssel, a megszüntetéssel és a társulásra vonatkozó, a szövetkezet vagyonát jelentősen érintő döntések meghozatalában.

A hatás pedig lemérhető a tulajdon, az elosztás, az igazgatás területén. A valóságtól el nem szakadva, a tények ismeretében azonban azt is látnunk kell, hogy a gazdasági társulások nem állami vállalatok és nem termelőszövetkezetek. Ezek a gazdálkodó szervezetek egyfelől az állami és a szövetkezeti tulajdont a jogi személyiséggel rendelkező társulás útján egyesítik, másfelől - hogy ismét kölcsönkért és már említett megfogalmazással éljek - az emberi munkaerőt a társadalmi tulajdon nem egy, hanem két formájában levő termelőeszközökkel kapcsolja össze, amely társulási tulajdonként jelenik meg.

b/ A kérdés másik oldala, a tagsági jogviszony átváltásának lehetősége. Az elmondottakból következik, hogy a gazdasági társulás belső viszonyaira nem csak a szövetkezeti, vagy csak a vállalati jog nyomja rá bélyegét. Így ki kell alakítani a gazdasági társulások belső viszonyait helyesen tükröző jogviszonyrendszert, amelyben helyet kér a társulási munkaviszony is: figyelemmel a társulási viszonyból eredő sajátosságokra.

Ahogy ki lehet dolgozni az állami vállalatok és termelőszövetkezetek személyi állományának jogállását, úgy a gazdasági társulások személyi állományának - tehát kollektívájának a kiskollektíváinak - jogait és kötelezettségeit, az üzemi demokrácia megnyilvánulásait is pontosan meg lehet fogalmazni. Annál is inkább, mivel a tételcs jogi szabályozás ma még jelzésszerű, s csak azt az igényt fejezi ki, hogy az adott gazdasági társulás szervezeti és működési szabályzatában meg kell határozni az üzemi demokrácia fórumait, a fórumok megalakításának rendjét, hatáskörét és működésének legalapvetőbb szabályait.

4. Előttünk áll tehát az állami vállalati, a termelőszövetkezeti, a gazdasági társulási belső viszonyok önálló, mégis egymásra ható rendszere. E rendszer részét alkotják a vállalati, társulási dolgozók, termelőszövetkezeti tagok munka-, illetve tagsági viszonyai.

A termelési viszonyok fejlődése következtében szükségképpen új vonások jelentkeznek mindhárom társadalmi- és jogviszonycsoportnál. Ezek az új vonások nemcsak az általam kiemelt munkavégzés, de más területen is megjelennek, hatnak egymásra. A ma termelőszövetkezeti tagsági viszonya nem azonos a 20 évvel ezelőttivel. A holnap tagsági viszonya pedig biztos, hogy tartalmasabb lesz a mainál; s ez igaz a vállalati munkaviszonyra is. A termelőszövetkezeti tagsági viszony - ha nem is új, de más - vonásainak tullekponálásával éppen az objektív társadalmi, termelési folyamatok meghatározó - nem uniformizáló, beolvasztó, hanem tartalmat bővítő - jellegére igyekeztem rámutatni.

Jegyzetek

1. A Magyar Szocialista Munkáspárt XI. Kongresszusa  
A Magyar Szocialista Munkáspárt programnyilatkozata  
200-203. o.
2. L.: részletesen Dr. Tóth Lajos: "A mezőgazdasági termelő-  
szövetkezetek társadalmi jellege". A szerző a különböző  
nézeteket két csoportba sorolja és megállapítja: "Az egyik  
csoportba azok a nézetek sorolhatók, amelyek szerint a  
szövetkezeten, illetve az állami vállalaton belüli visz-  
onyok közötti különbségek ma már a jog szempontjából irre-  
levánsak; a másik csoportba viszont azok tartoznak, ame-  
lyek szerint a különbségek lényegesek, ezek összemosása  
a szövetkezetek további dinamikus fejlődését is gátolja".  
Jogtudományi Közlöny, 1979. 9. sz. 568-569. o.
3. Gyenes Antal - Köpeczi Béla: "Szövetkezeti kutatás és ok-  
tatás: számvetés".  
Közgazdasági Szemle, 1979. 6. sz. 668. o.
4. Veres József: "Tagsági munkaviszony a magyar mezőgazdasá-  
gi termelőszövetkezetekben". Szeged, 1967.  
/Kandidátusi disszertáció/ 26. o.
5. Eörsi Gyula: "Összehasonlító polgári jog".  
Akadémiai Kiadó, Budapest, 1975. 95. o.
6. Sárközy Tamás: "A szocialista vállalatelmélet jogtudományi  
alapjaihoz." Doktori értekezés tézisei. Budapest, 1978. 6. o.
7. Eörsi Gyula: "Jog-gazdaság-jogrendszer-tagozódás."  
Akadémiai Kiadó, Budapest, 1977. 132-134. o.
8. Weltner Andor: "A munkajog és a vállalati törvény." Jogtu-  
dományi Közlöny 1978. 8. sz. 453-460. o.  
"Az üzemi demokrácia kapcsolata a társadalmi tulajdonnal,  
a vállalat szervezetével, a kollektív jogviszonnyal".  
Gazdaság és Jogtudomány, VIII. K. 3-4. sz. 1974. 390-391. o.



9. Nagy László: "A szövetkezeti jog alapkérdései."  
Akadémiai Kiadó, Budapest 1977. 149-152. o.
10. Eörsi: i.m. 125-130. o.
11. Erdei Ferenc: "A szövetkezetek elméleti kérdései."  
Társadalmi Szemle 1967. 2. sz. 36. o.
12. Hegedüs István: "A mezőgazdasági termelőszövetkezeti  
tagsági viszony társadalmi tartalmának és jogi szabály-  
rendszerének összhangjáról."  
Jogtudományi Közlöny 1976. 9. sz. 493-501. o.
13. MÉM 4. köt. 125. o. /1959-es kiadás/
14. Munka Törvénykönyve 7. § 1-2.
15. Hegedüs István: "Tézisek a Munka Törvénykönyve módosítá-  
sával összefüggő kodifikációs előterjesztéshez".  
Budapest, 1979. /Kézirat/
16. Gyenis János: "Lenin szövetkezeti elveinek érvényesülése  
a szocialista szövetkezeti mozgalomban".  
Közgazdasági Szemle 1978. 2. sz. 138. o.
17. 1978. évi 4. sz. tvr. a gazdasági társulásokról.
18. 29/1979. /VI. 15./ MÉM sz.r. a termelési rendszerekről.
19. 2011/1976. /IV. 22./ MT sz.rendelet, 14/1976. /VI. 19./  
PM-MÜM sz. rendelet az agráripari egyesülés jövedelemsza-  
bályozásáról és munkaügyi szabályairól.
20. 12/1978. /IX. 5./ MÜM sz. rendelet a gazdasági társulások  
munkaügyi kérdéseiről.